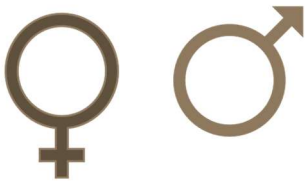

I PLAN DE IGUALDAD FPGMX 2022-2024

FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE MEDICINA XENÓMICA

2022

2024

La igualdad es el alma de la libertad; de hecho, no existe la libertad sin ella. -Frances Wright.

I PLAN DE IGUALDAD FPGMX 2022-2024

FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE MEDICINA XENÓMICA

Contenido

1. **CONTEXTO**
2. **COMPROMISO DE FPGMX CON LA IGUALDAD**
3. **ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**
4. **PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO**
5. **RESULTADOS Y VIGENCIA DE LA AUDITORÍA SALARIAL**
6. **OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
7. **AMBITOS DE INTERVENCIÓN: MEDIDAS DE IGUALDAD**
8. **SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**
9. **EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**
10. **MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN**

ANEXOS

Anexo I: PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Anexo II: Definiciones

Anexo III. Ficha de seguimiento del Plan

Anexo IV. Modelo de informe de seguimiento del Plan

Anexo V. Modelo de informe de evaluación intermedia/final del Plan

1. CONTEXTO

1.1. Partes que conciertan el Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad ha sido concertado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE MEDICINA XENÓMICA constituida en marzo de 2021, compuesta por un total de cuatro personas (modificada su composición el 03/12/2021), contando las partes con la legitimidad necesaria para ello, a tenor de lo dispuesto en el RD 901/2020 de Planes de Igualdad y su registro:

- **Por la parte de la Fundación:**
  1. María Torres Español
  2. Ana E. Ézara Trillo
- **Por la parte social:**
  1. Pilar Caamaño Vara (UGT)
  2. Victoria Eugenia Pardo Fraga (CCOO)

Asesores externos

- Gabinete de Igualdad de CCOO.
- PeopleMatters → firma de consultoría de gestión de personas.

La Comisión ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de la Fundación a cierre del ejercicio 2021 bajo la perspectiva de género, llegándose a un diagnóstico que ha permitido la adopción de medidas que se recogen en el **I Plan de Igualdad**. Se han analizado diferentes áreas de actuación, de cuyo análisis se han determinado una serie de objetivos tendentes a velar por la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres. Los objetivos están acompañados de medidas concretas para su consecución, y de indicadores para su seguimiento.

Señalar los acuerdos de negociación colectiva de la Fundación en el ejercicio 2021 (último trimestre) y que impactan definitivamente en el Diagnóstico y Plan de Igualdad consensuado:

- la Adhesión temporal del personal asistencial y administrativo de la FPGMX al Convenio Colectivo para el personal laboral del Sector Sanitario gestionado por Fundaciones Públicas Sanitarias,
- la aplicación de la normativa de permisos y licencias del personal SERGAS,
- el acuerdo de empresa respecto al registro de jornada.

Queremos que nuestro Plan de Igualdad sirva como herramienta eficaz de trabajo para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la FPGMX, considerándose ésta como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la organización.

1.2. Sobre FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE MEDICINA XENÓMICA (FPGMX): actividad

La Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica, de competencia autonómica, es una entidad sin ánimo de lucro, de interés gallego y adscrita al Servizo Galego de Saúde (SERGAS – Dirección Xeral de Asistencia Sanitaria).

Nace en el año 2005 y hoy constituye un gran grupo que gestiona de forma integrada un completo conjunto de actividades relacionadas con la promoción y protección de la salud de los y las gallegos/as configuradas como instrumento de apoyo a la atención sanitaria pública gallega.

Nuestra organización cuenta con profesionales que trabajan para que cada día se traslade el conocimiento científico y la transformación tecnológica a la creciente demanda de la medicina genómica en los diagnósticos y tratamientos de múltiples dolencias, especialmente en las relacionadas con la herencia genética y el cáncer. El esfuerzo se traduce en evolución y crecimiento constantes en un entorno dinámico e innovador.

FPGMX avanza al paso de la publicación de la primera secuencia completa del genoma de un ser humano (llevada a cabo por un equipo internacional de científicos) y que supone el inicio de una nueva etapa que augura grandes avances en diferentes campos científicos. Todo ello requiere agilidad, coordinación y una alta especialización profesional por lo que elementos como la I+D y la formación resultan indispensables. Estamos ante un itinerario circular:

- hacia fuera: garantizando el acceso de la ciudadanía a las pruebas genómicas útiles que necesiten, en condiciones de equidad (instrumento → Contrato-programa Sergas/FPGMX 2022-2023).
- desde fuera hacia dentro: como principal canal de recepción de información del entorno científico y tecnológico.

Nuestras áreas de actividad:

- Diagnóstico genético molecular de alteraciones hereditarias.
- Diagnóstico genético de alteraciones genéticas en células somáticas.
- Diagnóstico citogenético prenatal.
- Análisis genéticos para test prenatal no invasivo.
- Farmacogenética.
- Asesoramiento genético.
- Investigación y desarrollo.
- Formación y docencia.

2. COMPROMISO DE FPGMX CON LA IGUALDAD

En Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos y las prácticas laborales justas. Estamos comprometidos en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Señalar que la estrategia del Servizo Galego de Saúde 2020 recoge como valores esenciales la concepción integral de la persona, la promoción de su autonomía**, la igualdad de oportunidades y de trato**, así como el ejercicio efectivo de los derechos a la privacidad y equidad para toda la ciudadanía.

De otra parte, FPGMX declara su rechazo ante las acciones y actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, y para su prevención, pone en marcha un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, imposibilitando así su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

El compromiso se articula, entre otras medidas, con la aprobación e implantación del I Plan de Igualdad de FPGMX 2022-2024. El Plan ha sido el resultado de un exhaustivo análisis de la situación real de la organización bajo la perspectiva de género realizado por los miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad a 31/12/2021.

El I Plan de Igualdad FPGMX 2022-2024 persigue integrar e impulsar el principio de igualdad en materias como el proceso de selección, contratación, formación, promoción profesional; clasificación profesional, retribución y auditorías retributivas; condiciones de trabajo; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina: además de otras medidas específicas relativas a la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

La Dirección asume el compromiso de dotar los recursos necesarios para hacer realidad aquellas políticas y medidas que consigan un entorno laboral de igualdad real entre hombres y mujeres, un entorno que permita la conciliación de la vida personal y laboral de nuestros profesionales, y un entorno donde no sea posible la aparición de actuaciones calificadas como acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todos los hombres y las mujeres que integren la plantilla de la Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica (incluyendo el personal de empresas de trabajo temporal, si lo hubiese).

3.2. Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad regirá en todos los centros de trabajo de Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica, que se encuentren ubicados en cualquier parte del territorio del Estado español.

3.3. Ámbito temporal

La vigencia del presente Plan abarca desde el 1 de junio de 2022 hasta el 30 de noviembre de 2024.

Durante este periodo se realizará un seguimiento anual y otro final a los dos años y medio, donde se evaluará su desarrollo y evolución, implicando necesariamente al vencimiento del mismo la realización de un nuevo diagnóstico de igualdad.

4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de situación actual se ha presentado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la FPGMX, siendo elaborado con el apoyo de Peoplematters como consultora externa experta en la materia.

Se ha elaborado un informe exhaustivo con los análisis realizados.

A continuación, se recogen las principales conclusiones:

1. Distribución de la plantilla

- Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica cuenta con una proporción de mujeres muy superior a la de los hombres en la plantilla (**85,4% -14,6%**).

- El **promedio de edad** de la plantilla de la Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica en 2021 es de **43,1 años**, siendo prácticamente igual en hombres y mujeres. El 64,6% de la plantilla se encuentra en un rango de edad entre 25 y 44 años. En todos los rangos de edad existe una clara prevalencia de mujeres, reflejo de la composición general de la plantilla.

- El **promedio de antigüedad de la plantilla es bajo**, siendo una probable causa la condición de temporalidad de la mayoría de los contratos (señalar que la entidad empieza su actividad en 2005 y su gran crecimiento ha ido ligado al rápido avance científico-tecnológico). Los hombres cuentan con un nivel de estudios especialmente elevado, teniendo el 71,4% el doctorado, frente al 31,1% de mujeres.

2. Estrategia de igualdad, sensibilización, comunicación y relación interna y externa en materia de igualdad de género

- La Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica cumple con muchos aspectos asociados a una estrategia que vela por la igualdad de oportunidades, impulsando una cultura donde el respeto y la integridad de las personas sean una prioridad. Muestra su compromiso con la igualdad de oportunidades, dentro del ámbito de la ética, dejando margen de mejora en la sensibilización y comunicación de una forma más proactiva y explícita.

- Desde su creación, ha existido un esfuerzo por asegurar la igualdad en sus comunicaciones internas y externas tanto a través de un uso del lenguaje inclusivo, como de imágenes donde se incluyen a ambos géneros, aunque con potencial recorrido de mejora.

3. Selección y contratación

- El proceso de la Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica está basado en un **sistema objetivo y regido por el mérito**, siguiendo éste los principios de un proceso de selección de Fundación pública y con **cobertura de vacante por candidatos externos**.

- Debido a que las contrataciones son de carácter temporal, las bajas se equiparan a las altas. El **puesto que más movimiento de personal requiere es el de Técnico/a de Laboratorio**, **ocupado en su totalidad por mujeres** (a excepción de una persona, que causó baja).

4. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- El **71% del total de los hombres**, se posicionan en los **niveles 1 y 2**, ocupando puestos en niveles organizativos superiores. Las **mujeres están representadas en todos los niveles**, con una **presencia superior en los niveles 2 y 5**. Los niveles de mayor responsabilidad están más equilibrados entre hombres y mujeres.

- La organización **cuenta con un modelo de valoración de puestos de trabajo basado en un sistema de puntos y factores**. Se trata de un sistema analítico que garantiza la correcta valoración, ofrece confianza respecto a sus resultados, es adecuado al sector de actividad y tipo de organización, y cumple con los requisitos exigidos por la legislación sobre igualdad.

Factores de contribución	Peso	Puntos máximos	Definición
A. Conocimiento funcional	30%	30,0	Grado de conocimiento de un área funcional específica, así como de otras áreas de conocimiento complementario, exigido por el puesto y utilizado para el correcto desempeño de sus funciones. Se adquiere principalmente a través de formación y de la experiencia. Se consideran desde las "tareas" propias del puesto hasta un conocimiento más teórico-práctico de su función.
B. Gestión del cambio e Innovación	14%	14,0	Requisitos del puesto para enfrentarse con flexibilidad, versatilidad y anticipación a situaciones nuevas y para aceptar los cambios de forma constructiva. Además, se refiere a la iniciativa para hacer mejoras en los métodos y procedimientos, actividad de la organización. Considera si la posición se enfrenta a cambios y si dispone de mecanismos para afrontarlos.
C. Gestión de Personas y Recursos	16%	16,0	Responsabilidad sobre Personas y Liderazgo: Grado de responsabilidad esperado sobre el equipo de trabajo en relación en función de la complejidad de su gestión (cualificación del equipo, número de personas, etc.) y con la influencia en el compromiso con el proyecto de la organización. Asimismo, grado de responsabilidad sobre ellos en cuanto a su actividad, desarrollo, desempeño, retribución o motivación. Gestión de Recursos: Nivel de responsabilidad exigido sobre la planificacion de recursos físicos, operativos y financieros necesarios para el correcto desarrollo de la actividad o proyecto.
D. Autonomía y solución de problemas	30%	30,0	Nivel de complejidad de la actividad desempeñada, en función del grado de autonomía en el trabajo que se realiza y en la resolución de los posibles problemas a los que se tiene que enfrentar.
E. Condiciones psicológicas	10%	10,0	Nivel de tensión emocional que puede tener el puesto y el impacto que pueden tener diversos factores como volumen de trabajo, tipología del trabajo, nivel de urgencia por tratarse de diagnóstico médicos e impacto de los posibles errores.

- **No hay infrarrepresentación femenina en la Fundación.** En todos los niveles (6 en total) hay mujeres.

5. Formación

- La Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica cuenta con una **política de formación flexible que permite ajustar los horarios** para que las personas trabajadoras asistan a las formaciones impartidas.

- Se ha formado a las personas que lo necesitaron para cumplir con la normativa legal relacionada con los riesgos laborales, y, además, se ha facilitado formación que permite al trabajador/a aplicar los conocimientos en su trabajo.

- La organización no ha llevado a cabo formación en materia de igualdad, por lo que se considera necesario hacer esfuerzos para sensibilizar a toda la plantilla sobre los beneficios de contar con una plantilla diversa.

- Los hombres, al pertenecer a puestos de alta responsabilidad, han recibido, relativamente, más formación específica de puesto que formación transversal, en comparación con las mujeres.

6. Gestión del desempeño, desarrollo y promoción profesional

- La Fundación **no cuenta con una política ni un proceso de promoción profesional**.

7. Condiciones de trabajo

- La Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica cuenta con **horario flexible** para todos los profesionales con una ventana de entrada y salida de media hora, y posibilidad de cómputo de jornadas de trabajo de forma trimestral, que permite conciliar y ajustar la jornada a las necesidades de cada uno.

- Las horas extraordinarias y complementarias no se retribuyen, sino que se compensan con tiempo de trabajo.

- El sistema de gestión de prevención de riesgos laborales cumple con la legislación vigente en materia de protección de la mujer en el lugar de trabajo, con medidas específicas para mujeres embarazadas.

- La Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica **cuenta con trabajadores/as con jornada parcial. Éstas son en su totalidad mujeres,** siendo seis las que disfrutan de esta jornada, representando al 12,5% de la plantilla.

- Los tipos de contratos más recurrentes son los de carácter temporal, siendo sólo un 12,5% indefinidos. Los contratos indefinidos, por sexo, se distribuyen según lo hace la plantilla general, no habiendo discriminación por razón de sexo en la contratación indefinida. El resto de contratos, de naturaleza temporal, también se distribuyen del mismo modo que lo hace la plantilla, siendo el 14,3% pertenecientes a hombres.

- El sistema de gestión de prevención de riesgos laborales cumple con la legislación vigente en materia de protección de la mujer en el lugar de trabajo.

8. Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral

- Las medidas de conciliación de la Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica aparecen recogidas en el documento de permisos y licencias del Servicio Gallego de Salud que entró en vigor para el personal de la Fundación el 01/11/2021 y están alineadas a lo que ofrece el mercado y a las necesidades de sus profesionales. Éstas han sido comunicadas a través del correo electrónico.

- La Fundación Pública Galega de Medicina **Xenómica ofrece permisos por embarazo, parto, lactancia, etc. y jornadas reducidas tanto retribuidas como no retribuidas**.

- El **100% de las personas que hicieron uso del permiso por nacimiento y cuidado del menor, han vuelto a su puesto de trabajo** y continuaron trabajando 12 meses después.

9. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y violencia de género

- La Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica presenta como Anexo a este Plan, un protocolo formal de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, diseñado y negociado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

- Nunca ha habido ninguna denuncia por acoso sexual y/o violencia de género.

5. RESULTADOS Y VIGENCIA DE LA AUDITORÍA SALARIAL

5.1. Resultados de la auditoría salarial

• La **brecha salarial global no ajustada** de la Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica es **a favor de los hombres, sin llegar a superar el 25% en promedio en Retribución Total, tanto teórica como real**. **Al ser todas las personas con reducción de jornada mujeres, el salario teórico muestra una visión más fidedigna de la realidad de la Fundación**.

• En **salario promedio, la brecha se comporta de manera similar tanto en Retribución Fija con un 21,6% como en Retribución Variable (elegibles) con un 19,9%**.

• La **asimetría de la distribución de los hombres**, **concentrados un 71% (5) en puestos ubicados en los niveles superiores**, causa las siguientes situaciones:

- α Inflación de la mediana, siendo un 50,7% en Retribución total y no mostrando la realidad que la brecha promedio arroja.
- α A pesar de ser prácticamente inexistente la brecha ajustada en Retribución Variable, a nivel global, se aprecia un 19,9% de desviación.
- α La brecha encontrada por Unidades Organizativas es en Citogenética (32,3%) y Molecular (29,8). En el caso de Investigación (-35,2%), dónde es en favor de las mujeres, se debe a la proporción de mujeres con respecto a hombres en la unidad.

• En cuanto a la **brecha ajustada** se concluye lo siguiente:

- ❖ **En Teórico, es prácticamente inexistente** en todos los niveles.
  - Nivel 2 (4,6%): explicada por puestos, dentro del mismo nivel, con ligeramente distinto nivel de responsabilidad.
  - Nivel 4 (4,9%): viene dada por las percepciones extrasalariales.
- ❖ **En Real, la poca brecha encontrada surge de incorporaciones tardías durante el año o jornadas reducidas.**

• **La brecha salarial de la Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica se motiva** en las siguientes causas:

- ✓ Asimetría en la representación masculina, siendo éstos un 14,6% de la plantilla, pero ocupando el 71% de ellos puestos en niveles organizativos superiores (niveles 1 y 2) y ello se refleja tanto en la retribución fija como en la variable.
- ✓ Temporalidad de la mayoría de contratos: fomenta que una gran parte de la plantilla se componga por altas y bajas a mitad de año. Ésta es la causa de que la brecha real sea muy superior a la teórica, ya que, al anualizar los conceptos, la brecha ajustada es prácticamente inexistente.

5.2. Vigencia de la auditoría salarial

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento anual de los principales indicadores de brecha salarial.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo de este Plan de igualdad es garantizar e impulsar la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todas las personas trabajadoras de **Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica**, así como favorecer una cultura de inclusión y respeto por el equilibrio de la vida personal y profesional.

El respeto por la diversidad por cualquier condición o circunstancia personal o social y la igualdad de trato y oportunidades será el principio rector de todas las actividades de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas de la Fundación.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas y acciones que tienen como fin principal la consecución de los siguientes **objetivos**:

- **Garantizar** la igualdad mediante órganos de gestión específicos, velando por que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno y un adecuado seguimiento, con objeto de asegurar su cumplimiento.

- **Promover** la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de género entre todos los profesionales, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, clasificación y desarrollo profesional a todos los niveles.

- **Prevenir** la discriminación laboral por razón de sexo y establecer y difundir el procedimiento de actuación necesario para estos casos.

- **Asegurar** que aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo están alineadas con la filosofía y principios en materia de igualdad de oportunidades de Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica.

- **Fomentar** una cultura de sensibilización en torno a la Igualdad e Inclusión, a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.

7. AMBITOS DE INTERVENCIÓN: MEDIDAS DE IGUALDAD

Una vez identificados los objetivos generales del Plan, a continuación, se recogen los objetivos específicos para cada ámbito de análisis, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, así como las medidas a implantar en cada uno de ellos, con el fin de seguir avanzando en la gestión de la igualdad y la inclusión en Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica.

Ámbitos objeto de intervención:

1. Estrategia a nivel de sensibilización, comunicación y relación interna y externa en materia de igualdad de género
2. Selección y contratación
3. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
4. Formación
5. Promoción profesional
6. Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral
7. Retribución y auditoría salarial
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Violencia de género

Para cada ámbito de intervención se han establecido medidas de actuación que responden a nuestro compromiso con la igualdad como valor fundamental y por tanto implican acciones específicas con el fin de avanzar en materia de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica.

Para cada medida se indicará:

- el grado de prioridad en la implantación de la acción:
  1: Acción que requiera implantación de carácter preferente
  2: Acción de implantación a medio plazo
  3: Acción de implantación a largo plazo
- el/los responsable/s de implantación:
  RI: Responsable Implantación
- el/los responsable/s de seguimiento y evaluación:
  CS: Comité de Seguimiento
- los medios y recursos necesarios:
  Medios:
  MI: Medida de implantación con medios internos
  ME: Medida de implantación con medios externos
  Recursos: nivel de coste de implantación desde un punto de vista económico:
  - **C0**: Coste 0
  - **B**: Coste Bajo - menos de 4.999 euros
  - **M**: Coste Medio - entre 5.000 y 9.999 euros
  - **A**: Coste Alto - más de 10.000 euros

7.1 Medidas de Igualdad, Indicadores, Prioridades, Recursos y Plazo de Ejecución

Una vez identificados los objetivos generales del **Plan de Igualdad**, a continuación, se recogen los **objetivos específicos** para cada ámbito de análisis, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, así como las **medidas** a implantar en cada uno de ellos, con el fin de mejorar la situación en materia de igualdad para **la Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica.**

Ámbitos objeto de intervención:

1. Comunicación, información y sensibilización en materia de igualdad:

Objetivos

- **Dar a conocer de forma expresa el compromiso de Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica con la Igualdad y Conciliación, haciéndolo público tanto interna como externamente.**
- **Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la entidad, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.**
- **Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de igualdad entre mujeres y hombres.**

Nº	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
1.1	Incrementar la participación y difusión de las distintas iniciativas que lleve a cabo la Fundación en materia de igualdad a través de todos los canales de comunicación disponibles de forma proactiva.	Número de acciones de difusión, sensibilización y comunicación. Información de la difusión realizada.	1	RI	CS	ME/B	4to TRI 2022
1.2	Incentivar a la Dirección/Patronato a transmitir su compromiso con la igualdad, a través de entrevistas, videos u otros medios, tanto internos como externos.	Valoración de la información recibida.	2	RI	CS	ME/B	1º TRI 2023
1.3	Desarrollar una guía para el uso del lenguaje inclusivo en textos y comunicaciones.	Guía desarrollada y comunicada. Progresión del uso del lenguaje inclusivo.	3	RI	CS	ME/B	2º TRI 2023
1.4	Participar en acciones externas de sensibilización e igualdad mediante la adhesión a programas o participando en seminarios y conferencias externas.	Número de acciones externas en las que se ha participado.	2	RI	CS	MI/C0	1º TRI 2023
1.5	Incorporar de manera transversal en la contratación pública/convenios criterios que incluyan la perspectiva de género siempre que guarden relación con el objeto del contrato/convenio.	N.º expedientes de contratación pública/convenios que incluyen la perspectiva de género	2	RI	CS	MI/C0	1º TRI 2023
1.6	Impulsar la coordinación y colaboración interinstitucional para la igualdad, favoreciendo el intercambio de buenas prácticas.	N.º acciones colaborativas interinstitucionales	2	RI	CS	MI/C0	1º TRI 2023
1.7	Comunicar y compartir el Plan de Igualdad con toda la plantilla a través de los canales internos.	Plan de igualdad compartido con toda la plantilla.	1	Comisión	CS	MI/C0	2º TRI 2022

2. Selección y contratación:

Objetivos

- **Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.**
- **Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales.**

Nº	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
2.1	Formar en igualdad en procesos clave de selección a la Comisión de Selección/Valoración para garantizar una selección inclusiva, sin tener en cuenta otros factores o posibles sesgos inconscientes.	Número de formaciones recibidas. Valoración de la formación recibida.	**2**	RI	**CS**	**ME/B**	**4to TRI 2022**
2.2	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad mediante, entre otros: *inclusión de cláusula de preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades *composición equilibrada de la Comisión de Selección/Valoración	Verificación de la inclusión de cláusula. Nº total procesos selección realizados. Nº procesos de selección con cláusula de preferencia Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en el proceso y las efectivamente incorporadas. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas componentes de la Comisión.	**3**	RI	**CS**	**MI/B**	**4º TRI 2023**
2.3	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las personas candidatas a la realización de prácticas: fin de ciclo de Formación Profesional, Máster, residentes y/o cualquier formación reglada.	Nº convenios formación/prácticas con cláusula de preferencia. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en el proceso y las efectivamente incorporadas.	**3**	RI	**CS**	**MI/C0**	**3º TRI 2023**

3. Formación:

Objetivos

- **Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en igualdad e inclusión e impulsar la carrera femenina a través de la adquisición de capacidades y habilidades claves para el tipo de actividad que desarrolla la Fundación.**
- **Garantizar la cualificación del personal de la Fundación implicado en la aplicación de políticas de igualdad, en la implementación de los objetivos del Plan y/o cuyas funciones estén relacionadas directamente con la integración de este enfoque.**

Nº	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
3.1	Formar a la plantilla en igualdad de género y sesgos inconscientes.	Número de formaciones recibidas. Valoración de la formación recibida.	2	RI	CS	ME/B	4to TRI 2022
3.2	Incluir un módulo específico de igualdad de género y sesgos inconscientes en los programas de formación que así lo permitan.	Número de formaciones recibidas. Valoración de la formación recibida.	3	RI	CS	ME/B	2º TRI 2023
3.3	Impartir formación desde la perspectiva de género a las personas responsables de implantación del Plan de Igualdad, a la Comisión de Seguimiento del mismo, a los integrantes de las Comisiones de Selección/Valoración de los procesos selectivos y al personal con responsabilidades en materia de riesgos laborales.	Número de formaciones recibidas. Valoración de la formación recibida.	2	RI	CS	ME/B	4to TRI 2022
3.4	Organizar un cuadro de mando de gestión para la formación, con información desagregada por género y nivel (participación por tipo de curso y modalidad de formación), especificando el número de horas de cada curso por género.	Creación del cuadro de mando. Seguimiento periódico de los indicadores del cuadro de mando.	3	RI	CS	MI/B	2º TRI 2023

4. Gestión del desempeño, desarrollo y promoción profesional

Objetivos

- **Asegurar que los procesos de evaluación del desempeño, potencial y promoción, están basados en la meritocracia y requisitos objetivos, fomentando la participación de hombres y mujeres en todas las acciones de identificación de talento y desarrollo profesional.**
- **Impulsar el desarrollo de la promoción profesional interna dentro de la propia entidad así como una mayor estabilidad reduciendo en la medida de los posible la temporalidad.**

Nº	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
4.1	Desarrollar e implantar un proceso de gestión del talento basado en la meritocracia y requisitos objetivos, fomentando la participación de hombres y mujeres en todas las acciones de identificación de talento y desarrollo profesional.	Desarrollo del programa de evaluación del desempeño. Seguimiento de las acciones llevadas a cabo en función de la evaluación del desempeño.	2	RI	CS	ME/B	1º TRI 2023
4.2	Impulsar el desarrollo de un sistema de promoción interna	Número de Propuestas de promoción interna para cobertura de puestos dentro de la propia Fundación	3	RI	CS	MI/0	4º TRI 2023

5. Condiciones de trabajo

Objetivos

- **Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo.**

Nº	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
5.1	Seguimiento de condiciones de trabajo en cuanto a horarios, tipos de jornada, permisos, estabilidad laboral y prevención de riesgos laborales (incidentes/accidentes/enfermedades profesionales)	Indicadores de condiciones de trabajo por puesto / sexo.	2	RI	CS	ME/B	1º TRI 2023
5.2	Seguimiento del protocolo de embarazadas que incluya medidas específicas respecto a los riesgos que afecten especialmente a la maternidad y a la salud reproductiva. Análisis de Instalaciones disponibles.	Número de medidas formalizadas.	2	RI	CS	ME/B	4º TRI 2022
5.3	Impulsar la integración efectiva de la perspectiva de género en la evaluación y planificación de riesgos laborales, en particular en lo relativo a los riesgos de naturaleza psicosocial.	Verificar si se ha realizado la evaluación de riesgos psicosocial para incorporar la perspectiva de género. Indicador de impacto diferencial accidentes/incidentes y enfermedades en mujeres y hombres	2	RI	CS	ME/B	1º TRI 2023

6. Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral

Objetivos

- **Potenciar y extender herramientas/medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de responsabilidades y crecimiento profesional en la entidad, asegurando su difusión y accesibilidad a toda la plantilla y sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano.**

Nº	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
6.1	Impulsar nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, así como su flexibilidad espacial y temporal.	Número de acciones elaboradas.	2	RI	CS	MI/C0	1º TRI 2023
6.2	Facilitar el ejercicio de medidas de conciliación y desconexión digital informándolas y haciéndolas accesibles a todo el personal, especialmente a aquellas personas que tienen un equipo a cargo, más allá de la comunicación vía correo electrónico.	Número de acciones de difusión, sensibilización y comunicación. Información de la difusión realizada. Valoración de la información recibida.	3	RI	CS	MI/C0	2º TRI 2023
6.3	Impartir talleres específicos sobre temas de interés personal / profesional que puedan ayudar a las personas trabajadoras en su conciliación cotidiana trabajo-vida, como manejo del estrés, condiciones ergonómicas, nutrición, etc.	Número de talleres impartidos.	3	RI	CS	ME/C0	2º TRI 2023
6.4	Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de hijas/os. Realizar acciones de sensibilización y capacitación donde se promueva la importancia de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres respecto al trabajo doméstico y el cuidado de sus hijas o hijos	N.º acciones sensibilización corresponsabilidad	3	RI	CS	ME/C0	2º TRI 2023
6.5	Medir el impacto, el uso y la evolución de las medidas de conciliación para asegurarse de que son lo que necesita la fuerza laboral.	Valoración recibida de las medidas implantadas. Implantación de medidas correctoras.	3	RI	CS	MI/C0	4º TRI 2023

7. Retribución:

Objetivos

- **Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro.**

Nº	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
7.1	Incorporar la perspectiva de sexo en todos los procesos relacionados con la retribución salarial y extrasalarial, con el fin de tener los suficientes elementos de control que garanticen la aplicación del sistema retributivo de forma objetiva con criterios claros, objetivos y neutros. Adaptar el SPVT a los nuevos escenarios organizativos que procedan.	Indicador de brecha salarial, no ajustada y ajustada. Salario medio y mediana desagregado por sexo, áreas, categorías y niveles, diferenciado por todos los conceptos salariales y extrasalariales.	2	RI	CS	MI/C0	1º TRI 2023
7.2	Seguimiento del programa por objetivos establecido por la FPGMX para la consecución de la retribución variable asignada por puesto/nivel y sexo.	Indicador de consecución de objetivos y su relación con la retribución variable alcanzada	3	RI	CS	MI/C0	1º TRI 2023

8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo; y Violencia de género

Objetivos

- **Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno del lugar de trabajo y en su entorno social.**
- **Facilitar los medios necesarios para prevenir el acoso en el trabajo, detectarlo, denunciarlo y actuar.**

Nº	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
8.1	Difundir e implantar el Protocolo de Acoso Sexual.	Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo	1	RI	CS	MI/C0	2º TRI 2022
8.2	Realizar acciones de sensibilización a la plantilla sobre cualquier tipo de acoso y discriminación (acoso sexual, acoso por razón de sexo, embarazo y lactancia, maternidad y paternidad, reducción de jornada y horarios flexibles, excedencia por cuidado de hijos/as y familiares). Tomar las acciones correctivas en caso necesario.	Número de acciones realizadas. Evolución del número de casos de acoso sexual y por razón de sexo.	2	RI	CS	ME/B	4to TRI 2022
8.3	Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación interna, así como realizar jornadas de formación, sobre los derechos legalmente reconocidos de las mujeres víctimas de violencia de género.	Número de acciones realizadas.	3	RI	CS	MI/B	4to TRI 2022
8.4	Acompañar y/o asesorar a víctimas de violencia de género, habilitar medidas para mejorar la protección legalmente otorgada a las víctimas de violencia de género, en caso de que existan, en términos de jornada laboral más corta y flexible, permisos no remunerados…	Número de medidas elaboradas.	3	RI	CS	MI/C0	1º TRI 2023

8. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.1. Sistema de seguimiento

Una vez se hayan puesto en marcha las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el calendario de actuaciones, se realizará el control y verificación de que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del Plan y, a su vez, se detectarán posibles desajustes y se adoptarán medidas correctoras.

El seguimiento de las medidas conllevará, por parte del órgano de vigilancia y seguimiento, la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos y la cumplimentación de las fichas de seguimiento de medidas (ver anexo III), en donde se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, siendo cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida.

1.2. Plazos de revisión

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas, se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo anualmente y, en todo caso, cuando concurran las circunstancias contempladas en el artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020.

1.3. Órgano de vigilancia y seguimiento

Se acuerda el compromiso de **Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica** para la creación de una Comisión de seguimiento para la aplicación e interpretación del Plan de igualdad (Comisión de Seguimiento de Igualdad).

La constitución de la Comisión de Seguimiento de Igualdad se realizará en el plazo de un mes a contar desde la firma del presente Plan de Igualdad, y su mandato está ligado directamente a la vigencia del mismo, si bien seguirá en funciones mientras se negocie el siguiente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad tendrá entre sus funciones, las siguientes:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar las medidas correctoras, si fuera necesario.
- Elaborar los informes de seguimiento anuales y los informes de evaluación del Plan.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento de Igualdad, o personas designadas al efecto, realizará una evaluación intermedia del Plan de Igualdad (a los 18 meses) y una evaluación final al término de la vigencia de éste (a los 30 meses).

Será la encargada de elaborar los informes de evaluación del Plan de Igualdad correspondientes a la evaluación intermedia y final, a partir de la información y los datos recopilados en las fichas de seguimiento (anexo III) e informes de seguimiento (anexo IV) a lo largo del periodo correspondiente.

Para la evaluación del Plan de Igualdad de manera global, se propone utilizar un modelo de informe de evaluación (anexo V), en base al cual poder detallar la evolución de los indicadores de seguimiento durante el periodo de vigencia del mismo, informando de las principales conclusiones y recomendaciones de mejora.

10. MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

Se establece, para el presente Plan de Igualdad como periodo previsto de modificación y actualización **30 meses**, siempre y cuando no confluya con alguna otra normativa en relación con el sector o Comunidad Autónoma correspondiente, convenio u otra normativa que estableciera otros periodos diferentes y complementarios al anteriormente descrito, o cuando se produzca alguna de las circunstancias tipificadas en artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La modificación y actualización del Plan implicará la realización de un nuevo diagnóstico de situación que marcará las líneas principales de actuación del mismo una vez actualizado, así como la revisión y actualización de los objetivos y las medidas asociadas, en función de los resultados arrojados por el nuevo diagnóstico sobre la situación de **Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica** en materia de igualdad.

Será competencia de la Comisión de Seguimiento de Igualdad el llevar a cabo este proceso.

ANEXOS

Anexo I: PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1 INTRODUCCIÓN

2 OBJETO

3 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

4 ÁMBITO DE APLICACIÓN

5 CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

6 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7 GARANTÍAS

8 MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN

FPGMX declara su rechazo ante las acciones y actitudes de acoso sexual y/o por razón de sexo, y para su prevención, pone en marcha este protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, imposibilitando así su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Toda la plantilla deberá responder ante y seguir el modelo de actuación previsto en la Fundación.

2. OBJETO

Los objetivos básicos de este procedimiento son:

- Tomar las medidas necesarias para evitar estos comportamientos y promover la cultura del respeto y la tolerancia con las personas, independientemente de su sexo.
- Ayudar, proteger (desde la llegada al centro de trabajo, durante su estancia en el mismo y hasta la salida) y apoyar a las personas que pueden estar padeciendo una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo con las medidas disponibles en el centro de trabajo.
- Saber identificar las conductas no toleradas en el ámbito de la Fundación.
- Adoptar las medidas necesarias (incluyendo las sanciones disciplinarias que legalmente procedan en el caso de que se diera alguna situación de acoso sexual y/o por razón de sexo) para evitarlo y solucionarlo.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual y/o por razón de sexo, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- Garantizar la presunción de inocencia de las personas acusadas de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como la confidencialidad y el sigilo durante todo el proceso.

3. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

3.1 ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual, "*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona,en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*" (Art. 7.1 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Existen dos tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales, como chantaje sexual y acoso sexual ambiental:

- ✓ **Acoso Sexual de Intercambio o Chantaje sexual**: el comportamiento o actitud cuya aceptación o negativa pueda suponer, implícita o explícitamente, un condicionante parael mantenimiento o la mejora en el empleo y en las condiciones laborales de la personaque lo sufre (o sujeto pasivo).

  El sujeto activo en estos casos es un superior jerárquico o una persona cuya decisión puede tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo del sujeto pasivo (salario, formación, promoción profesional, etc.).

- ✓ **Acoso sexual ambiental**: el comportamiento o la actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona destinataria, y lo suficientemente grave como para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

  En este caso, son sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros que, de algún modo, se relacionan con la Fundación.

A título de ejemplo de acoso sexual, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

a) Contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas…).
b) Realizar miradas impúdicas, gestos lascivos, sonidos o movimientos no pertinentes.
c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/trabajadora.
d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador/trabajadora y la estabilidad en el empleo,a la aceptación de estos favores.
e) Uso de imágenes, gráficos, viñetas, dibujos o fotografías en el lugar de trabajo y/o en losequipos de trabajo, exponiendo contenido sexualmente explícito.
f) Llamadas telefónicas, el envío de mensajes de texto, enviar cartas, mensajes de correoelectrónico o fotografías u otros materiales con contenido sexual o sobre cuestiones de índole sexual.
g) Observación clandestina de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
h) Agresiones físicas con fines sexuales.

i) El uso de gestos obscenos.

j) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/trabajadora por razón de sexo o condición sexual.

3. 2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

"*Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*" (Art. 7.2. Ley Orgánica para la igualdad efectiva demujeres y hombres).

También se consideran discriminación por razón de sexo las siguientes conductas:

- ✓ Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación de índole sexual y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre personas, siempre que no se demuestre lo contrario.
- ✓ Cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres que esté relacionado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

a) El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo, o por motivo de su embarazo o maternidad.
b) Conductas discriminatorias basadas en la transexualidad, por razón del sexo u orientación sexual.
c) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración deesas capacidades, competencias, destrezas, …
d) Comentarios directos, o a terceros que no respetan la identidad sexual o de género (porejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el queprefiere que la llamen son inaceptables).
e) Comentarios directos, o a terceros, que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre que no actúa de forma masculina).
f) Exclusión por razón de sexo, a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
g) Cualquier trato desfavorable o adverso por razón del sexo de la persona afectada.

h) Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.

i) El trato desigual basado en la transexualidad o en cualquiera de las tendencias sexuales del individuo afectado, como las incluidas en el colectivo LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexual, travesti, queer, el símbolo + se añade para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores).

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

De conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las EMPRESAS han de arbitrar, entre otras medidas, procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quien hayan sido objeto del mismo.

Por lo que, el presente protocolo tiene como objetivo principal establecer un entorno laboral, personal y ambiental, libre de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en la Fundación. Las medidas y procedimientos aprobados, serán de aplicación a las personas que prestan servicios en FPGMX o para ella, independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (empleados o colaboradores externos) y el lugar desde el que desempeñen su trabajo, como es el caso del teletrabajo y/o trabajo a distancia.

5. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Las principales características del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras, son:

- **Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre:** el acoso es indeseado y ofensivo. Corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le parece ofensivo. Lo que distingue a uno de otro es que el acoso sexual es indeseado, mientras que el aceptable es mutuo y consensuado.

- **Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista**: este tipo de conductas pueden manifestarse de manera verbal, no verbal o física. Abarcan un amplio espectro de situaciones, que en el punto siguiente se ejemplifican, e incluyen desde conductas aparentemente inofensivas hasta acciones que pueden llegar a ser consideradas un delito penalmente sancionable.

- **Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un comportamiento de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas**.

- **Puede producir consecuencias negativas en la persona afectada y en su entorno**

como:

- En el sujeto pasivo: dificultades para concentrarse, irritabilidad y agresividad o manifestación de estados de depresión, etc.
- En las interacciones con su entorno: aumento de conflictividad en el ámbito familiar,un aislamiento o disminución en las interacciones con los amigos.

El carácter laboral se presume cuando se produce en el ámbito de la organización de la Fundación, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El responsable de implantación del Plan de Igualdad, que depende directamente de la Dirección de la entidad, para asegurar su confidencialidad, objetividad y efectividad, tiene competencia para recibir y tramitar las reclamaciones interpuestas respecto de la presunta comisión de comportamientos no deseados, si bien dará traslado de dichas reclamaciones a la unidad de Recursos Humanos desde el que se brindará el apoyo necesario a toda la plantilla para su resolución.

Por ello, en el caso de producirse situaciones de esta naturaleza, y alguna persona decide denunciarlo se activará el presente Protocolo de Actuación mediante una solicitud de intervención a la Dirección de la Fundación, en la siguiente dirección de la igualdade.medicinaxenomica.santiago@sergas.es si se desea que la comunicación sea anónima**.**

1. Denuncia Formal

La comunicación deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

1. Identidad de la persona que la realiza (cuando proceda).
2. Identidad de la persona o personas sobre las que se aprecia la irregularidad.
3. Hecho o hechos en qué consiste la irregularidad, concretando en lo posible la vulneración de la normativa que se aprecie (en este caso será con el presente protocolo).
4. Documentación soporte de la irregularidad siempre que sea posible.

La reclamación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de un tercero, y dará lugar a su inmediata tramitación por parte de la Fundación.

El responsable de Implantación del Plan de Igualdad informará de la presentación de cualquier denuncia, por escrito y en un plazo no superior a 24 horas hábiles desde la recepción de la denuncia, a la unidad de Recursos Humanos que gestiona los expedientes de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. Instrucción del expediente informativo

El proceso de instrucción del caso (entrevistas, elaboración del informe, etc.) deberá tener una duración inferior a 20 días hábiles desde el momento de la denuncia salvo que, por circunstancias que puedan concurrir en el proceso de instrucción, se evidencie la necesidad de su prolongación.

Se elaborará un informe de conclusiones que deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso incluyendo un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes afectadas.
- Descripción de los hechos.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas que han participado en la instrucción.

3. Resolución del expediente informativo

Tras la emisión del informe final se podrán alcanzar tres posibles situaciones:

a. La apertura de un expediente disciplinario al denunciado/a.

b. El archivo del expediente si no se constata la situación de acoso.

c. La existencia de una denuncia falsa por parte del denunciante.

Corresponderá a la Dirección de la Fundación el ejercicio de la facultad disciplinaria, cuando el expediente informativo concluya que se ha producido acoso sexual o por razón de sexo.

En tal caso, se le incoará a la persona responsable (o responsables), el preceptivo expediente disciplinario, en el plazo de cinco días hábiles, redactándose el pliego de cargos correspondiente, que recoja los hechos constatados por los instructores.

En el supuesto de que la persona trabajadora responsable del acoso sexual y/o por razón de sexo no aporte en la fase de descargos, prueba/s alguna/s que atenúen o le eximan de responsabilidad por los hechos imputados, la Entidad le impondrá la sanción que proceda.

Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, de personas empleadas en la Fundación hacia clientes, compañeras y compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de la Fundación o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.

La sanción se verá agravada cuando el responsable sea un superior jerárquico de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, con lo que su comportamiento haya evidenciado un abuso de autoridad.

También se consideran como circunstancias agravantes los siguientes supuestos:

a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

b) La victima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

c) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

7. GARANTÍAS

1. Queda rigurosamente prohibido tomar represalias contra cualquiera que de buena fe ponga en conocimiento de la organización las conductas descritas en el presente Protocolo o colaboren en su investigación o ayude a resolverla. No obstante, esta garantía no alcanza a quienes actúen de mala fe con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a las personas, respecto de los cuales podrán tomarse las medidas oportunas.

2. Se garantizará la presunción de inocencia de las personas acusadas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

3. Confidencialidad: Se prohíbe divulgar el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como el resultado de los expedientes abiertos.
   Esta confidencialidad ha de ser respetada por todas las partes involucradas y cualquier otra persona con conocimiento directo o indirecto de la denuncia.

   La Unidad de Recursos Humanos pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad durante todo el procedimiento.

   En aras de garantizar la confidencialidad, las reuniones que deban celebrarse entre Recursos Humanos y cada una de las partes, se realizara en instalaciones ajenas a la Entidad, cuando las partes así lo estimen.

4. Restitución de las victimas

Si como consecuencia de una situación demostrada de acoso, la victima ha sufrido represalias o perjuicios laborales, la entidad restituirá a esta en las condiciones laborales que tenía antes de producirse esta situación.

5. Garantías para el clima laboral

   En el supuesto de resolución del expediente con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido, la Entidad tomara las medidas oportunas para garantizar la salud y el clima laboral más adecuado posible, pudiéndose efectuar, entre otras, traslados voluntarios o cautelares, de forma temporal o definitiva.

6. Garantías jurídicas (si procede)

   Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, la Entidad podrá facilitar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla.

7. Incompatibilidades

   En caso de que cualquiera de las personas intervinientes en el procedimiento v (denunciante/víctima o persona denunciada) tuviese relación de parentesco por afinidad o consanguinidad hasta el segundo grado o relación jerárquica en el trabajo con el instructor, estos quedarán invalidados para intervenir en el proceso.

8. Medidas cautelares

   La Fundación podrá tomar las medidas cautelares que permitan proteger a la presunta víctima durante toda su estancia en el centro de trabajo, y con las medidas disponibles en el mismo. Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna.

   Entre estas medidas y a modo de ejemplo, se detallan las siguientes:

   - Realizar un cambio de puesto de trabajo y/o turno de trabajo preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima.
   - Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
   - Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

8. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Dirección de la Fundación promoverá las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso, comprometiéndose a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón desexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todaslas medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la compañía.
- Impulsar la formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigido a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas. Las entidades pueden realizar este tipo de acciones periódicamente ampliando el número de personas trabajadoras a las que se dirige.
- Difundir a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso mediante su publicación e informar al personal de nuevo ingreso de su existencia en el momento de su incorporación.

La Fundación mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

Anexo II: Definiciones

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir:

- **Plan de igualdad**: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de género.
- **Discriminación directa por razón de género**: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de género**: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Discriminación por embarazo o maternidad**: constituye discriminación directa por razón de género todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Brecha Salarial No Ajustada**: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan, expresada como un porcentaje del salario masculino.
- **Brecha Salarial Ajustada**: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables (medias, medianas) entre mujeres y hombres que ocupan posiciones o roles de valor relativo equivalente, también expresada como un porcentaje del salario masculino.
- **Acoso sexual**: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- **Acoso por razón de género**: todo comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una

queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- **Acoso moral o *mobbing***: agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.
- **Medidas de acción positiva**: medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Indemnidad frente a represalias**: se considerará discriminación por razón de género cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**: los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de género se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

Anexo III. Ficha de seguimiento del Plan

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento de las medidas			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en el calendario de actuaciones]			
Indicadores de resultado [grado de ejecución de cada medida del Plan de Igualdad]			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
	Otros motivos (especificar)		☐
Indicadores de proceso [idoneidad y suficiencia de recursos asignados, dificultades y soluciones]			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto [cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del Plan de Igualdad]			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Anexo IV. Modelo de informe de seguimiento del Plan

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE MEDICINA XENÓMICA

[Periodo de referencia]

1. **Datos generales**
   - Razón social.
   - Fecha del informe.
   - Periodo de análisis.
   - Órgano/Persona que lo realiza.
2. **Información de resultados para cada área de actuación**
   - Fichas de seguimiento de medidas.
   - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
3. **Información sobre el proceso de implantación**
   - Adecuación de los recursos asignados.
   - Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
   - Soluciones adoptadas en su caso.
4. **Información sobre impacto**
   - Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
   - Cambios en la gestión y clima empresarial.
   - Corrección de desigualdades.
5. **Conclusiones y propuestas**
   - Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
   - Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

Anexo V. Modelo de informe de evaluación intermedia/final del Plan

INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE MEDICINA XENÓMICA

[Periodo de referencia]

1. **Datos generales**

   - Razón social.
   - Fecha del informe.
   - Periodo de análisis.
   - Comisión/Persona que lo realiza.

2. **Información de resultados para cada área de actuación**

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de obtención de resultados esperados	☐	☐	☐
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	☐	☐	☐
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	☐	☐	☐
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	☐	☐	☐

   - Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
   - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
   - Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
   - Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3. **Información sobre el proceso de implantación**

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto previsto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	☐	☐	☐

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. **Información sobre impacto**

Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	☐	☐	☐
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	☐	☐	☐

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Convenio o Acordo: FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE MEDICINA XENÓMICA
Expediente: 15/11/0129/2022
Data: 20/09/2022
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRICIÓN (SEN PUBLICACIÓN)
Destinatario: ANA ERUNDINA EZARA TRILLO
Código de Convenio número 15101992112022.

Logo de constituírse a comisión negociadora do Plan de igualdade da entidade Fundación pública galega de medicina xenómica con data 26 de marzo de 2021 e da aprobación do plan de igualdade de dita entidade segundo acta do día 1 de xuño de 2022, remítese á esta Xefatura Territorial para a súa inscrición no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, e fai entrada dita solicitude o día 14 de xuño de 2022.

O día 22 de agosto de 2022 emitiuse un requirimento solicitando a documentación precisa para continuar o procedemento de inscrición que contesta o día 19 de setembro de 2022.

Despois de que persoal deste centro directivo periférico revisara a dita documentación, non atopou no expediente ningunha deficiencia invalidante, de maneira que se pode inscribir o plan de igualdade de referencia, de acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver en materia de rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, segundo o disposto no Decreto 123/2022, do 23 de xuño de 2022, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade o dispostono D ecreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, do 16 de maio de 2022) e no Decreto 73/2022, do 25 de maio, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 101, do 27 de maio de 2022)

CSV : RCC-cd8e-63a0-f2b5-c081-1062-3a47-839e-da97
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : JUDIT FONTELA BARO | FECHA : 20/09/2022 11:36 | NOTAS : F

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

A inscrición do Plan de igualdade da entidade Fundación Pública galega de medicina xenómica no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

A vixencia do presente plan estenderase dende o 1 de xuño de 2022 ata o día 30 de novembro de 2024.

xefa territorial,
JUDIT FONTELA BARO

JUDIT FONTELA BARO

Código DIR3: A12017391

CSV : RCC-cd8e-63a0-f2b5-c081-1062-3a47-839e-da97
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : JUDIT FONTELA BARO | FECHA : 20/09/2022 11:36 | NOTAS : F

Acta de aprobación del Plan de Igualdad 2022-2024 FPGMX

En Santiago, a 1 de Junio de 2022, reunidas,

Por una parte, la representación de la empresa:

- María Torres Español (DNI 44.806.882-F), Técnico de Calidad
- Ana E. Ézara Trillo (DNI 76.368.684-J), Jefa de Administración

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Pilar Caamaño Vara (DNI 78.789.819-F), enfermera y delegada de personal UGT
- Victoria Eugenia Pardo Fraga (DNI 34.880.070-H), técnico de laboratorio y delegada de personal CCOO

Como Comisión Negociadora de la entidad **FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE MEDICINA XENÓMICA (FPGMX)**, acuerda:

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas, cronograma de implantación de las mismas y a la firma del Plan de Igualdad de la **FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE MEDICINA XENÓMICA**, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 2 años y medio (30 meses).

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Medicina Xenómica | FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del día 01 de junio de 2022.

Fdo.: Pilar Caamaño Vara

En representación de UGT

Fdo.: Victoria Eugenia Pardo Fraga

En representación de CCOO

Fdo.: María Torres Español

En representación de FPGMX

Fdo.: Ana E. Ézara Trillo

En representación de FPGMX